

Mika Puhakka

RAKENNUSTYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Opinnäytetyö

Liiketalous

Toukokuu 2015

Tekijä	Tutkinto	Aika
Mika Puhakka	Tradenomi	Toukokuu 2015
Opinnäytetyön nimi Rakennustyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet		31 sivua
Toimeksiantaja Rakennusliitto ry/Kymen aluetoimisto		
Ohjaaja Lehtori Hannu Juntunen		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, minkälaiset tiedot rakennustyöntekijällä on omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Rakennusliiton aluetoimistossa tultiin siihen johtopäätökseen ensimmäisen tapaamisen yhteydessä, ettei rakennustyöntekijälle ole olemassa selkeäsanaista, helposti ymmärrettävää ja jäykkää lakitekstiä välttävää ohjetta rakennustyöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Kaikki tietolähteet ovat paksuja kirjoja, joita monikaan ei viitsi lähteä selailemaan. Aihe todettiin hyväksi ja tarpeeksi mielenkiintoiseksi opinnäytetyön tekemiseen. Lehtisen taustatyönä toteutettiin kvalitatiivinen tutkimus, jossa hyödynnettiin runsasta lähdemateriaalia. Kirjoituksen tarkoituksena on auttaa rakennustyöntekijää tekemään oikeita johtopäätöksiä tiettyjen työssä tapahtuvien tilanteiden sattuessa omalle kohdalle.</p> <p>Työssä käydään lyhyesti läpi toimenpiteet työuran alkuvaiheessa, työelämässä ja eläkkeelle siirtymisen vaihtoehdot. Työelämän aikana alkanutta sairautta, tapaturmaa tai ammattitautia selitetään myös. Sopimusten muoto ja tärkeys on työntekijän hyvä ymmärtää. Omien oikeuksien oikeanlainen puolustaminen työnantajaa kohtaan on mielestäni vähintään, mitä työntekijän rakennusalalla tulee tietää. Työn menetelmistä saatiin aikaiseksi kirjallisuuskatsaus.</p> <p>Työn tulokseksi valmistui neuvoja rakennustyöntekijälle hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan rakennusalan työntekijänä. Asiat on kirjoitettu selkeästi ja lyhyesti ilman ylimääräisiä lakitermejä. Teksti on sopivaa luettavaa yleistiedon hankkimiseksi, mutta se on tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa työnantajan kanssa ei päästä sopuun työhön liittyvissä ongelmissa. Päätelmänä voidaan todeta, että ennakointi on työssä kaiken perusta. Vaarallisissa ja tapaturma-alttiissa työtehtävissä ei koskaan saa työskennellä yksin, vaan aina pitää olla toinen työntekijä mukana, vaikka palkkakulut nousevat. Tasa-arvon aikana kaikilla on mahdollisuus hakea töitä ja työllistyä. Eteneminen työuralla on nyt helpompaa naisillekin, vaikka rakennusalan fyysisyys pitää naistyöntekijöiden määrän alhaisena.</p>		
<p>Asiasanat työsopimus, tasa-arvo, työaikalaki, vakuutus</p>		

Author Mika Puhakka	Degree Bachelor of Business Administration	Time May 2015
Thesis Title Structureworkers Privileges and Obligations		31 pages
Commissioned by Activities of trade unions		
Supervisor Hannu Juntunen, Lecturer		
Abstract <p>The objective of the thesis was to write a short and concise booklet on the privileges and obligations of construction workers. Another objective was to share the author's experience in this field, mainly as similar research in this field has not been done.</p> <p>The booklet produced for construction workers may be of help in situations where there is a conflict of interest between employers and employees, for example, or, when an insurance company may have a different view of a work-related accident.</p> <p>In situations as the ones described above, it might be difficult to receive help or to know how to deal with issues, and in these cases the booklet can be of help.</p> <p>The construction field is changing and the so called grey economy will hopefully disappear from Finland at some point. There is still plenty of work to be done in this area. The commissioner of this thesis will as a result have a new booklet, which might help the construction workers to deal with work conflicts in the future.</p>		
Keywords contract of employment, working hours law, insurance, equality		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	RAKENNUSLIITTO.....	6
3	TYÖSOPIMUS.....	6
3.1	Työaika.....	7
3.1.1	Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.....	8
3.1.2	Määräaikainen työsopimus.....	9
3.2	Vuosilomalaki.....	9
3.2.1	Vuosiloman ansainta.....	10
3.2.2	Lomaraha ja lomakausi.....	10
3.2.3	Vuosilomapalkka.....	11
4	TYÖNTEKIJÄT RAKENNUSALALLA.....	11
4.1	Tilaajavastuu.....	12
4.2	Työsuojelu.....	13
4.2.1	Työturvallisuussuojelu.....	14
4.2.2	Työterveyssuojelu.....	14
4.3	Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä.....	15
5	VAHINGONKORVAUSVELVOLLISUUS.....	16
5.1	Tapaturmat ja ammattitaudit.....	17
5.2	Työoikeus.....	18
5.3	Vakuutusosoikeus.....	19
6	ELÄKETURVA.....	20
6.1	Osa-aikaeläke.....	20
6.2	Työkyvyttömyyseläke.....	21
6.3	Vanhuuseläke.....	22
6.4	Takuueläke.....	23
7	KIRJALLISUUSKATSAUS.....	23
8	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTELMÄT.....	28
	LÄHTEET.....	30

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee rakennustyöntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Rakennusalalta on tehty erilaisia tutkimuksia aikaisemminkin. Yleensä lakia sisältävät teokset ovat vaikealukuisia ja monisatasivuisia. Alan uusiin lähde teos, Työntekijät rakennusalalla 2014, jonka sain lainaksi Rakennusliitosta, sisältää sopimustiedot helmikuulle 2014 asti.

Haluan saada lukijat kiinnostumaan asioista, jotka ovat lakisääteisiä ja hyvin hyödyllisiä osata. Kun tietää omat oikeutensa, voi niitä myös vaatia. Työnantaja ei välttämättä sopimuksen allekirjoitusvaiheessa kerro työntekijän kaikkia oikeuksia. On siis erittäin tärkeää ymmärtää, mitä esim. työ sopimuksessa sovitaan.

Suomi on ollut taantumassa vuodesta 2008 lähtien. Tämän asian vuoksi ei palkkatoiveita kannata asettaa korkealle. Koulutuksen ja työkokemuksen tuomat edut kannattaa itsellään kuitenkin yrittää säilyttää. Voimassa olevat työehtosopimukset takaavat vähimmäispalkat.

Rakennusliiton keskustoimistoon tuli oikeusjuttuja 363 vuonna 2013. Vuonna 2014 marraskuuhun mennessä oikeustapauksia oli 331.

Eniten oikeusjuttuja aiheuttivat työsuhteasiat (92), seuraavaksi työtapaturmat (65) ja kolmantena eläkkeeseen liittyvät asiat (62). Nämä lukemat osoittavat sen, miten hyvä rakennustyöntekijän on tietää omista mahdollisuuksistaan puolustaa omia oikeuksiaan, jos jotakin normaalista poikkeavaa ja työntekijälle harmillista tapahtuu.

Pohdin aihetta Rakennusliiton Kymen aluetoimistossa aluepäällikkö Kari Lapaton kanssa, ja tulimme siihen johtopäätökseen, että suppea mutta tärkeimmät tiedot sisältävä teos saattaisi kiinnostaa liiton jäseniä. Rakennusliitto kuuluu SAK:hon, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöön. Työntekijöiden etuja ajava SAK on tunnettu koko Suomessa, ja siihen kuuluu 21 jäsenliittoa. Suomalaisilla palkansaajakeskusjärjestöillä on myös oma edustusto FinUnions Brysselissä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on miten rakennustyöntekijä etsii tietoja omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Tärkeintä on tietää työpaikan lähin esimies ja luottamusmies. Ennen työsopimuksen tekoa asioista voi ottaa selvää rakennusliitosta. Työn tarkoitus on kerätä ohjeita ongelmien ratkaisemiseksi eri tilanteissa.

2 RAKENNUSLIITTO

Rakennusliiton toiminta-alueet ovat eteläinen, itäinen, läntinen, Väli-Suomi ja pohjoinen. Keskustoimisto on Helsingissä Siltasaarenkadulla. Liiton sopimusalat ovat asfalttiala, lattianpäällystysala, maa- ja vesirakennusala, maalausala, rakennustuoteteollisuus, talonrakennusala, talotekniikka-ala ja vedeneristysala. Näillä kaikilla on TES, ja ne kuuluvat työehtosopimusten piiriin. TES tehdään yleensä kahdeksi tai kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Nykyinen sopimus on voimassa ensi vuoden kevääseen. (Rakennusliitto 2015.)

Rakennusliitossa on noin 87 000 jäsentä. Rakennusliitto ry:n ja Rakennusalan työttömyyskassan säännöt on hyväksytty vuoden 2011 liittokokouksessa. Rakennusliiton hallitus on päätösvaltainen kaikissa muissa asioissa kuin liittovaltuuston ja liittokokouksen asioissa. Liittokokous pidetään neljän vuoden välein, ja se edustaa ylintä päätäntävaltaa. Tämän vuoden toukokuussa pidetään järjestyksessä 23. liittokokous. (Rakennusliitto 2015.)

Liittovaltuusto valitaan neljän vuoden ajaksi ylimmäksi päättäjäksi. Se kokoontuu kerran vuodessa keväällä, ja siinä on jäseniä noin 50 (Rakennusliitto 2015.)

3 TYÖSOPIMUS

Työoikeuden lähtökohtana on, että lainsäädännön puitteissa tehty työsopimus sitoo sopimuksen kumpaakin osapuolta (Koskinen & Ullakonoja 2012, 40). Työehtosopimuksen määräyksestä voidaan poiketa paikallisella sopimuksella, kun työehtosopimuksen asianomaisessa kohdassa on siitä erikseen maininta. Paikallinen sopiminen tarkoittaa sitä, että määräyksestä sovitaan työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus sitoo hänen edustamiaan työntekijöitä. Paikallinen sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassaolevaksi, jolloin

se voidaan irtisanoa tarvittaessa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Se on parasta tehdä aina kirjallisesti. Se on työehtosopimuksen osa, jota sovelletaan myös työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. (Ahtola, Lahtinen & Mattila 2014, 15.)

Yleensä oikeustoimikelpoinen työntekijä on 18 vuotta. Työnantajan velvollisuuksia ovat palkan tai vastikkeen maksaminen, työn johto ja valvonta. Oikeus saada työsuoritukset hyväkseen kuuluu työnantajalle. Tämä on huomattava asia esim. rahakkaissa innovaatioissa ja keksinnöissä, joita työntekijä tekee. Työsuhteessa ollessaan työnantaja saa edut työntekijän kehittämistä ideoista.

Jo 15 vuotta täyttänyt henkilö voi tehdä työsopimuksen. Tähän sovelletaan lakia nuorista työntekijöistä (Työsopimuslaki 19.11.1993/998 1:6). 15-vuotias saa itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Työsopimus voidaan työsopimuslain (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 1:3) mukaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimuksessa täytyy olla työpaikan koti- tai liikepaikka, työtehtävät, työsuhteen voimassaoloaika, koeaika ja sen pituus. Lisäksi työsopimuksessa kuuluu olla työaika, vuosilomaetuudet, palkkaryhmä, työehtosopimus, jota mahdollisesti käytetään, ja esimiessuhteet. Työsopimuslain (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 2:4) mukaan esimiehen on annettava kirjallinen selvitys työsopimuksen sisällöstä viimeistään ennen ensimmäisen palkanmaksukauden päättymistä. Alle kuukauden mittaisesta sopimuksesta ei tarvitse antaa kirjallista selvitystä, mutta perättäisten alle kuukauden mittaisten työsopimusten kyseessä ollessa täytyy tehdä kirjallinen selvitys ensimmäisen kuukauden kuluessa. Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan alaistensa ehtojen muuttumisesta kuukauden sisällä muutoksista. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 40–41.)

3.1 Työaika

Jos työntekijän työaika päivässä ylittää kuusi tuntia, on hänellä oikeus tunnin mittaiseen taukoon. Rakennusalalla kahvitauko on 12 minuuttia, ja se pidetään työajan molemmilla puoliskoilla. Maa- ja vesirakennusalalla kahvitauko on 15 minuuttia ja yli 8 tuntia kestävässä työssä 15 minuuttia aina kahden tunnin välein. Työaikalain mukaan vuorokausilepo on 11 tunnin mittainen laskettuna jokaisen työvuoron alkamisesta 24 tunnin aikana. (Ahtola ym. 2014,

20.) Rakennusalan työehtosopimuksissa säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Kahden ensimmäisen ylityötunnin ylityökorvaus on 50 % normaalista tuntipalkasta, ja näitä seuraavien tuntien ylityökorvaus on 100 % normaalista tuntipalkasta.

Ylitöitä saa teettää neljän kuukauden aikana 138 tuntia ja kalenterivuodessa enintään 250 tuntia (Ahtola ym. 2014, 27).

Vuorotteluvapaata koskeva laki tuli vuoden 2010 alussa pysyväksi. Työntekijä, joka on ollut työnantajansa palveluksessa vähintään 13 kuukautta ja jolla on eläkelain mukaista työhistoriaa vähintään 10 vuotta, voi sopia työnantajansa kanssa vuorotteluvapaasta. Työnantaja on velvollinen palkkaamaan tilalle nuoren, juuri äskettäin ammattiin valmistuneen työttömän tai pitkäaikaistyöttömän. Vuorottelukorvaus on 70 prosenttia työntekijän työttömyysturvasta tai jos työhistoriaa on vähintään 25 vuotta, 80 prosenttia työttömyysturvasta. (Hietala & Kaivanto 2014, 5.)

3.1.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Työsopimuslaki 1:3:n mukaan työsopimukset ovat päätyypiltään toistaiseksi voimassa olevia. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voi olla myös osa-aikainen. Alkupuolella on yleensä myös koeaika, joka on enimmillään 4 kuukauden mittainen. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus päättyy irtisanomisella, joka annetaan tiedoksi toiselle osapuolelle. (Työsopimuslaki 6:2.) Irtisanominen on yksipuolinen oikeustoimi. Siihen sisältyy sovittu irtisanomisaika. Irtisanomisajan jälkeen työsuhde päättyy. (Työsopimuslaki 6:3.)

Työsopimuslakia käytetään sopimuksen tekoon, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti työskentelemään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Kirjallinen muoto on käytetyin ja pätevin työsopimuksen muoto. Suullinen sopimus saattaa aiheuttaa myöhemmin todisteluongelmia työsuhteen ehdoista, eli siitä, mitä todella on sovittu. Työnantaja on työsopimuslain mukaan velvollinen antamaan työntekijälle keskeiset ehdot kirjallisessa muodossa. Selvitys on annettava ilman eri pyyntöä viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä. Laiminlyönnistä voi saada sakkoa. (Ahtola ym. 2014, 80.)

3.1.2 Määräaikainen työsopimus

Määräaikaisuudella pitää aina olla jokin perustelu. Näitä ovat harjoittelu, sijaisuus, kausiluonteinen työ ja työn luonne. Työn luonne tarkoittaa sellaista lyhytkestoista työtä, jota ei normaalisti tehdä. Sijaisuus tarkoittaa tilapäisesti poissaolevan vakituisen työntekijän tilalla tehtävää työtä. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 12–13.)

Määräaikainen työsopimus loppuu, kun sovittu työ tai kausi päättyy. Sopimuksen lakkaaminen ei edellytä kummaltakaan osapuolelta irtisanomista eikä muita toimenpiteitä. Ellei sopimuksen kestoaikaa ole sidottu kalenteriaikaan ja sopimuksen päättymisen riippuu seikasta, joka ei ole työntekijän tiedossa, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen lakkaamisesta viipymättä päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon. Määräaikainen työsopimus voi muuttua tietyin edellytyksin toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikainen sopimus muutetaan toistaiseksi, mikäli työnantaja sovitun sopimuskauden päätyttyä sallii työntekijän jatkaa työntekoa. Työsopimusta pidetään myös toistaiseksi voimassa olevana, jollei määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ole perusteltua syytä. (Ahtola ym. 2014, 125.)

Mikäli työsopimukseen on sisällytetty koeaika, voidaan määräaikainen työsopimus purkaa koeajan perusteella. Muuten määräaikainen työsopimus voidaan purkaa tai katsoa purkautuneeksi samoilla perusteilla kuin tavallinen työsopimus. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia määräaikaisen työsopimuksen lopettamisesta ja irtisanomisehdon ottamisesta työsopimukseen. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei siitä ole sovittu työsopimuksessa. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Ahtola ym. 2014, 125.)

3.2 Vuosilomalaki

Vuosilomalaki (18.3.2005/162) säättää työntekijän oikeuksista palkalliseen vuosilomaan ja oikeudesta saada eräissä tapauksissa palkallista vuosilomaa vastaava korvaus.

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijöille annetaan heille kuuluvat vuosilomat ja niihin kuuluvat rahalliset korvaukset. Rakennusalan työehtosopimuksissa on vuosilomalaista poikkeavia määräyksiä. (Ahtola ym. 2014.)

Maa- ja vesirakennusosalalla, jolla itse olen työskennellyt, ei ole mitään poikkeavaa vuosilomasopimusta, joten sekä vuosiloma että vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalaista mukaisesti.

3.2.1 Vuosiloman ansainta

Vuosilomalaki perustuu ansaintaperiaatteelle. Lomaa ansaitaan tekemällä työtä lomanmääräytymisvuoden aikana. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4–31.3. välinen aika. Lomaa saa siten, että ensimmäiset 12 kk, työsuhteen alkamisesta kerryttää 2 päivää/kk. Tästä eteenpäin lomaa ansaitaan aina 2,5 päivää/kk. Pitkäaikaiselle työntekijälle lomaa kertyy 30 päivää vuodessa. Täyden loman ansaitsemiseen tarvitaan vähintään 14 päivää/kk. Osa-aikaisiin työntekijöihin käytetään 35 tuntia/kk laskentatapaa täyden loman ansaitsemiseksi. (Ahtola ym. 2014, 142.)

Vuosilomaa sovelletaan kaikissa työsuhteissa. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijöille annetaan heille lain mukaan kuuluvat vuosilomat rahallisine etuuksineen. Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia siitä, että työntekijä luopuu hänelle vuosilomalaista mukaan kuuluvista eduista. Vuosilomalaista säännösten rikkominen tai niiden vastainen toiminta on rangaistava vuosilomarikkomuksena tai työaika-suojelurikoksena. (Ahtola ym. 2014, 131.)

3.2.2 Lomaraha ja lomakausi

Lomaraha tarkoittaa lomapalkan ja niin sanotun lomaltapaluurahan muodostamaa kokonaisuutta. Lomaraha on 18,5 % vuosipalkasta. 14 % kertyy kesän ajalta ja 4,5 % talven aikana. Opiskelijoilla kesäloma-aikana tehdystä työstä kertyvä lomaraha on 14 %. Perhevapaan ajalta (äitiys-, isyys-, vanhempain-, tai erityisäitiysvapaan) vuosilomaa kertyy normaalisti. Työsuhteen päättyessä siihen asti kertynyt lomaraha maksetaan lopputilin yhteydessä.

Kesälomakaudella tarkoitetaan 2.5. – 30.9. välistä ajanjaksoa. Kesälomakauden aikana pidetään lomapäivistä ensimmäiset 24. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia tietyin rajoituksin loman pitämisestä kesälomakauden ulkopuolella. Talvilomakausi on 1.10. – 30.4. välinen aika, johon sijoitetaan 24 lo-

mapäivää ylittävä aika eli pääsääntöisesti kuusi lomapäivää. (Ahtola ym. 2014, 133.)

Vuosilomaksi lasketaan arkipäivät, joten lauantai on myös lomapäivä. Loman aikana osuvaksi vuosilomalain mukaan ei lomapäiväksi lasketa itsenäisyyspäivää, joului- tai juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää. Tämä pätee myös niihin työntekijöihin, jotka eivät työskentele kaikkina työpäivinä, esim. osa-aikaeläkkeellä olevat tai muuten lyhyempää työviikkoa tekevät. (Ahtola ym. 2014, 134.)

3.2.3 Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkkaa ei kerrytä se aika, jolloin työntekijä suorittaa asepalvelusta. Ase- tai siviilipalvelus ei katkaise työsuhdetta, jos työntekijä palaa takaisin työsuhteeseen. Maa- ja vesirakennuslalla vuosilomapalkka kertyy vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen palkka. Tuntipalkkalaisilla vuosilomapalkka lasketaan keskipäiväpalkkaan perustuvan vuosilomapalkan laskentasääntöjä noudattaen. Lomaltapaluu- raha on 50 % vuosilomalain mukaisesta lomapalkasta tai lomakorvauksesta. Työntekijällä on työsuhteen loppuessa oikeus lomakorvaukseen. Lomakorvaus lasketaan pääsääntöisesti kuten vuosilomapalkka. (Ahtola ym. 2014, 141–142.)

Viikko- ja kuukausipalkalla työskentelevät saavat palkkaa myös vuosiloman ajalta. Näiden työntekijöiden lomapalkan perustana on säännöllisen työajan ansio. Tehdyt yli- ja hätätyötunnit eivät vaikuta lomapalkan määrään, elleivät näistä maksettavat korvaukset sisälly kuukausipalkkaan. Jos työntekijälle maksetaan kuukausipalkan ohella myös muuta palkkaa (esim. olosuhdelisä, säännönmukainen provisio, tuotantopalkkio), siitä lasketaan vuosilomapalkka käyttäen keskipalkkaan perustuvaa vuosilomapalkan laskentasääntöä. (Ahtola ym. 2014, 141–142.)

4 TYÖNTEKIJÄT RAKENNUSLALLA

Suomessa työskentelee paljon ulkomaalaisia rakennustyöntekijöitä. ”Lähetetty työntekijä” on muualla kuin Suomessa normaalisti työskentelevä ulkomailla olevan yrityksen työntekijä. Lähettäminen voi perustua kahden eri maassa

olevan yrityksen urakkasopimukseen tai työvoiman vuokraussopimukseen. Hyvin vähän ulkomaalaisia on suoraan työsuhteessa suomalaiseen yritykseen. (Ahtola ym. 2014, 151.)

Pohjoismaalaisen työntekijän pitää tehdä vain ilmoitus maistraattiin normaalista muutosta, EU-kansalainen tai Islannin, Norjan ja Sveitsin kansalainen ei tarvitse työskentelylupaa Suomessa. Ulkomaalaislain mukaan heidän tulee kuitenkin rekisteröidä oleskeluoikeutensa paikallisen poliisin luona viimeistään kolmen kuukauden kuluttua työn alkamisesta. Muut kuin EU-/ETA-maiden kansalaiset eli kolmannen maan kansalaiset tarvitsevat oleskeluluvan. Se voidaan myöntää joko tilapäiseen tai jatkuvaan työntekoon. Hakemus jätetään poliisille tai työvoimatoimistoon. Pääurakoitsija on vastuussa kaikista työntekijöistään. Kaikilla suomalaisilla rakennustyöntekijöillä on oltava kuvallinen henkilökortti. Tämä käytäntö on vähentänyt selvästi harmaan työvoiman määrää viime vuosina. Työsopimuslain mukaan ulkomaalaista työntekijää ei saa asettaa huonompaan asemaan kuin suomalaista. Myös yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 on samoilla linjoilla koskien kansallista alkuperää. (Ahtola ym. 2014, 152.)

4.1 Tilaajavastuu

Lain (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233) tarkoitus on edistää yritysten välistä tasaverstaista kilpailua ja työehtojen mm. palkkauksen osalta noudattamista. Laki koskee Suomeen tulevia yrityksiä ja työntekijöitä. Asia on erittäin tärkeä tällä hetkellä. Tätä valvotaan, ja esimerkiksi liian halvat urakkatarjoukset ovat vähentyneet. Laki velvoittaa suomalaista tilaajaa selvittämään ulkomaisen työvoiman saamat edut ja oikeudet. Tämä kitkee ns. halpatyövoiman pois. Usein alihankintaketjut voivat olla aika pitkiä ja selvittäminen hankalaa, mutta suunta on selvästi parempaan päin harmaata taloutta vastaan taisteltaessa.

Tilaajan on selvitettävä taustat sellaiselta sopimuspuolelta, jonka kanssa hän tekee sopimuksen vuokratyövoiman käytöstä tai alihankintatyöstä. Selvitys täytyy tehdä ennen sopimuksen allekirjoitusta. Selvityksentekovelvollisuus koskee tilaajaa, joka Suomessa käyttää vuokrattua työntekijää yli kymmenen vuorokautta. Velvollisuus koskee myös tilaajaa, jonka Suomessa sijaitsevissa

työtiloissa ja työkohteissa työskentelevä työntekijä on alihankkijan palveluksessa ja jonka työt liittyvät tilaajan toiminnassa tavallisiin työtehtäviin. Alihankinnan ollessa kyseessä edellytetään myös, että alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on vähintään 7 500 euroa. Lakia sovelletaan sekä rakennuttajina toimiviin tilaajiin että sopimusketjussa työturvallisuuslain tarkoittamalla työpaikalla työn sisältävän kokonaisuuden tilaajiin. Lakia sovelletaan sekä kotimaisiin että ulkomaisiin alihankkijoihin ja vuokratyöntekijöitä tarjoaviin yrityksiin. (Ahtola ym. 2014, 154.)

4.2 Työsuojelu

Työsuojelu työpaikalla perustuu ennakointiin ja riskien arviointiin. Tavoitteena on tutkia työpaikan olosuhteet ja tehdä niiden perusteella toimintaohjelma riskien minimoimiseksi tai poistamiseksi. Riskit nimetään ja arvioidaan niiden toteutumisen todennäköisyys ja vakavuus. Tätä toimenpidettä kutsutaan riskianalyysiksi. Riskianalyysin mukaan suunnitellaan toimenpiteet riskien poistamiseksi tai alennetaan riskit sille tasolle, että lain edellyttämä turvallisuustaso saadaan aikaiseksi. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen on jokaisen yrityksen velvollisuus. (Skurnik-Järvinen 2013, 35–36.)

Työsuojelu tarkoittaa työntekijän turvallisuudesta huolehtimista. Se jaetaan kahteen osaan, jotka ovat työturvallisuussuojelu ja työterveyssuojelu. Työturvallisuussuojelulla tarkoitetaan tapaturmien ehkäisyä. Työterveyssuojelu puolestaan pyrkii terveyshaittojen ja ammattitautien ehkäisyyn. Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) pitää sisällään työntekijöiden terveyttä koskevat perussäännökset. Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) puolestaan pyrkii ylläpitämään terveyttä ja työkykyä.

Työsuojeluun kuuluu myös tärkeänä osana valvonta. Jos työntekijä tekee tutkintapyynnön työsuojeluviranomaiselle puutteellisista toimista työpaikalla, on työsuojeluviranomaisen pidettävä salassa ilmoittajan nimi. Puutteiden korjaamiseen voidaan asettaa määräaika ja kehotetta voidaan tehostaa uhkasakolla tai tuotannon keskeyttämisuhalla. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 149.)

4.2.1 Työturvallisuussuojelu

Työturvallisuuslakia (23.8.2002/738) sovelletaan työsuhteessa ja työntekijän velvollisuuksista kerrotaan lain 4. luvussa. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan ohjeita. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluvat myös työpaikan siisteydestä huolehtiminen ja järjestyksestä huolehtiminen. Esimiehen vastuu on johtaa työtä niin, että kaikissa tilanteissa otetaan huomioon työn turvallisuus- ja terveysvaikutukset. Työnjohdon on otettava huomioon työpaikan riskit ja niiden minimoimiseksi suunnitellut toimenpiteet. Esimiehen vastuulla on, että työntekijä käyttää työssään niitä turvavälineitä, joita työn terveellinen ja turvallinen suorittaminen edellyttää. Esimiehen vastuulla on myös jatkuvasti tarkkailla työympäristöä ja toimintatapoja. Työnjohtaja valvoo myös, ettei työpaikalla tapahdu työympäristön kannalta haitallisia ilmiöitä, kuten kiusaamista tai työntekijän häirintää. (Skurnik-Järvinen 2013, 35–36.)

Työpaikalla, jossa työskentelee vähintään kymmenen ihmistä, on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu nimetä työsuojelupäällikkö yhteistoiminta-asioita varten. Työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 20 henkilöä, on perustettava työsuojelutoimikunta. (Hietala & Kaivanto 2012, 44.)

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnjohdolle havaitsemistaan vioista ja puutteista koneissa, työmenetelmissä ja työolosuhteissa. Ilmoitusvelvollisuus koskee vain sellaisissa asioissa, jotka vaikuttavat turvallisuuteen tai terveyteen. (Kuikko 2006, 75.)

Työskentely ilman asianmukaisia suojarusteita on pääsääntöisesti kielletty. Tämä koskee esimerkiksi työntekijää, joka työn sujumuuden tai joutuisuuden lisäämiseksi poistaa jonkin suojan tai suojaruusteen. Suojan tai turvalaitteen poistaminen on kielletty Työturvallisuuslain (63:1) mukaan rangaistuksen uhalta. (Kuikko 2006, 78.)

4.2.2 Työterveyssuojelu

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) velvoittaa työnantajan järjestämään kustannuksellaan työntekijöilleen työterveyshuoltoa. Käytännössä työntekijät käyttävät työterveyshuollon palveluja vasta, kun työsuhde on alkanut. Työter-

veyshuolto on järjestettävä työstä ja työolosuhteista johtuvien vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi. Työterveyshuolto ei lain vähimmäisvaatimusten mukaan sisällä sairaanhoitoa, mutta se voidaan sisällyttää työterveyshuoltoon. Työterveyshuollon palveluista tulee sopia kirjallisesti, ja tämän sopimuksen on oltava työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.

Pakolliset terveystarkastukset on säädetty ensisijaisesti suojaamaan työntekijää, mutta työntekijän täytyy antaa suostumuksensa tarkastukseen. Syy kieltäytymiseen voi olla esimerkiksi juuri äskettäin tehty vastaavanlainen tarkastus. Terveystarkastuksesta saatuun todistukseen on lupa merkitä ainoastaan yleinen arvio työntekijän työkyvystä hänelle annettuihin työtehtäviin. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 173.)

Terveystilaa koskevat tiedot kuuluvat arkaluonteisiin henkilötietoihin, joiden käsittely on yleensä kiellettyä. Käsittelylle on oltava lain määräämä erityinen peruste. Terveystietoa saadaan käsitellä vain, jos ne on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta. Tietoja saadaan käsitellä vain niin paljon, kun se on tarpeen työntekijän työsuhteen kannalta. Sairausajan palkanmaksua varten on työntekijän esitettävä luotettava selvitys sairaudestaan. Yleensä tämä on lääkärintodistus. Työntekoa rajoittava tekijä täytyy työntekijän ilmoittaa työnantajalle, jos sellainen havaitaan lääkärin tutkimuksissa. Myös rekrytointitilanteissa on suotavaa kertoa työtä rajoittavista tekijöistä. Terveystietoa voivat käsitellä vain ne henkilöt, jotka niiden perusteella tekevät päätöksiä koskien työsuhdetta. (Skurnik-Järvinen 2013, 40–41.)

4.3 Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä

Työnantaja ei saa ilman laittaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. (Työsopimuslaki 2:2). Ihmistä ei saa syrjiä missään olosuhteissa ja syrjintäkielto pitää ottaa huomioon mm. uralla etenemistä ajatellen.

Kouluttautumismahdollisuudet pitää olla kaikilla. Rakennustyöt ovat enemmän miesten alaa, mutta myös naisia on alalle kouluttautunut viime aikoina. Yhdenvertaisuuslain (14) mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko miehille tai naisille, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa syytä. Raskaana olevan työolosuhteita, joista voi olla sikiölle vaaraa, ovat esim. työskentely paineistetuissa tiloissa, vedenalainen sukeltaminen, eräät biologiaan ja kemiaan liittyvät seikat sekä maanalainen kaivostyö. Kun työntekijä on ilmoittanut työnantajalle olevansa raskaana, on hänellä oikeus siirtyä pois vaaraa aiheuttavista tehtävistä vaarattomampiin oloihin tai vastaavasti hänellä on oikeus erityisäitiysvapaaseen. (Kuikko 2006, 55). Syrjintä työsuhteen aikana liittyy yleensä palkkaan, muihin työehtoihin ja uralla etenemiseen.

Yhdenvertaisuus voidaan sanoa toisellakin tavalla, siitä käytetään nimeä tasapuolinen kohtelu. Tätä ilmaisua käytetään työsopimuslaissa. Termiä yhdenvertaisuus käytetään perustuslaissa ja yhdenvertaisuuslain nimikkeessä. Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että samanlaisissa tilanteissa työskenteleviä työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla. Tällä on merkitystä esim. silloin, kun arvioidaan irtisanomis- ja purkamisperusteita. (Kuoppamäki 2008, 42.)

Tasapuolisen kohtelun vertailuhenkilö voi olla kollega, samaan osastoon tai muuhun vastaavaan kuuluva työntekijä, koko yrityksen työntekijät tai sitten yleisesti jokin kuvitteellinen vertailukohde. Ryhmä, johon verrataan, määräytyy aina asian luonteen perusteella. Esimerkkeinä johtotason työntekijät, alaiset tai samaa työtä tekevät. Viiteryhmä muodostuu työntekijöiden tehtävien, koulutustaustan tai työn suorittamisen olosuhteiden mukaan. (Kuoppamäki 2008, 42.)

Palkkauksen eroille on oltava hyväksyttävä peruste. Palkkaus voi perustua työn vaativuuteen ja työntekijän osaamiseen. Kokemus työssä, koulutus ja taito tehdä yhteistyötä ovat osaamisen alueita, ja niistä voidaan palkita. Työn lopputulos on yksi palkkauksen perusteista. (Kuoppamäki 2008, 43.)

5 VAHINGONKORVAUSVELVOLLISUUS

Yleissäännös työnantajan velvollisuudesta maksaa vahingonkorvausta on (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 12:1.1). Työnantaja, joka tahallaan tai huolimatt-

tomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvista velvollisuuksista, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus yleisesti on tuottamusperusteista. Se edellyttää joko työnantajan tahallista tai tuottamuksellista menettelyä.

Työnantajan vastuu ei kata kaikkia työntekijälle sattuneita vahinkoja, vaan niiden syntymiseen on vaikuttanut työnantajan moitittava menettely. Näistä vahingoista työnantajalla on täysi korvausvastuu. Erilaisten asiakirjavelvoitteiden laiminlyönnit kuten selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista tai palkkalaskelman antamatta jättämisestä antavat perusteen korvausvelvollisuudelle. Myös peruste korvaukseen voi olla työntekijän työhön paluu oikeuksia koskevien säännösten rikkominen, perusteeton lomautus tai osa-aikaistaminen tai työntekijän takaisinottovelvollisuuden laiminlyönti. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 275.)

Työsopimuslain mukaan työsuhteen perusteettomasta päättämisestä voidaan tuomita korvauksena vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta arvioitaessa täytyy ottaa huomioon työsuhteen kestoai-
ka, työntekijän ikä sekä todennäköiset mahdollisuudet saada työtä. Korvauksen määrän päättää tuomioistuin. (Ahtola ym. 2014, 129–130.)

Perusteettomasta lomautuksesta on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle aiheutuneen vahingon. Samoin, jos työntekijä on lomautettu, mutta yrityksessä käytetään vuokratyövoimaa. Vahingonkorvaus maksetaan työntekijän todellisen ansionmenetyksen mukaisesti mahdolliset työttömyyspäivärahat huomioiden. (Ahtola ym. 2014, 93.)

5.1 Tapaturmat ja ammattitaudit

Tapaturmavakuutus suojelee työntekijää työtapaturman sattuessa. Tapaturmavakuutus korvaa myös työstä aiheutuneen ammattitaudin. Tapaturmavakuutuslaki (20.8.1948/608) velvoittaa työnantajaa ottamaan työntekijöilleen tapaturmavakuutuksen. Työntekijälle sattuneesta tapaturmasta maksetaan korvauksia myös hänen omaisilleen sekä hautausapua kuolemantapauksissa. Tapaturmavakuutus oikeuttaa myös korvaukseen ammattitaudista, jos se todetaan. Tämä laki koskee myös suomalaisen työnantajan palveluksessa olevan henkilön työskentelyä ulkomailla.

Yleinen määritelmä tapaturmasta on kerralla tapahtunut tai enintään yhden vuorokauden aikana sattunut tapahtuma. Tällä kohdalla tarkoitetaan sitä, että jos työntekijä tekee esimerkiksi hakkaavaa työtä, ja kipu tuntuu aamulla ensimmäisen työtunnin aikana. Sitkeä rakennusmies ei pienestä säikähdä, vaan jatkaa koko päivän samaa työtä. Illalla hän huomaakin, ettei tämä ollut normaalia työrasitusta, vaan särky on oire jostain pahemmasta.

Yleisesti voidaan sanoa, että työtapaturman sattuessa ensimmäiseksi kannattaa hankkia todistaja. Sen jälkeen laittaa ylös kellonaika ja paikka, missä tapaturma tapahtui. Lisäksi pitää tarkistaa sää, työolosuhteet, minkälaiset turvavarusteet työntekijällä oli päällä tapaturman sattuessa. Kun tarpeelliset toimenpiteet on tehty, voi tapaturman kärsinyt henkilö lähteä lääkärin vastaanotolle. Tietysti jos tapaturma aiheuttaa kipua ja työntekijä lähtee heti lääkärin luo, ei tapaturman yksityiskohtia ehditä kirjata ylös. Myöhemmin näitä korvauksen maksamiseen oikeuttavia asioita ei ehkä muisteta, ja korvaus voi jäädä saamatta.

5.2 Työoikeus

Työoikeuden tärkeimmät lähteet ovat lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työ-sopimukset. Tärkeät perusoikeudet on määritelty perustuslaissa. Perustusva-liokunnan mukaan perusoikeudet perustuslaissa ovat Euroopan ihmisoikeus-sopimuksen mukaisia. Lissabonin sopimuksen myötä Suomen on seurattava EU:n perusoikeusasiakirjassa määriteltyjä perusoikeuksia soveltaessaan EU-oikeutta. (Bruun & Koskull 2012, 11.)

Suomalaiset tuomioistuimet olivat pyytäneet vain 58 ennakkoratkaisua vuo-teen 2009 mennessä EU-tuomioistuimelta. Luku on hyvin pieni, koska oikeus-tapauksia Suomessa on ollut tuhansia. Näistä pyynnöistä oli korkein oikeus tehnyt 24 kappaletta. Syy vähäiseen määrään ennakkoratkaisuihin lienee se, että tuomioistuimet ovat jo tutustuneet EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöön ennen omaa ratkaisuaan ja myös viittaavat niihin usein. (Ojanen 2010, 203.)

Työoikeus eroaa muista sopimusoikeuksista siten, että työnantaja on työnteki-jää vahvemmassa asemassa. Työnantajan valta perustuu siihen, että työnan-tajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä. Yleisiä tuomioistuinta ovat käräjäoike-us, hovioikeus ja korkein oikeus. Työsopimusriidat ovat siviiliasioita. Työsopi-

muksen tai työsopimuslain rikkominen ei yleensä ole rikos rikosoikeudellisessa mielessä. Työntekijä voi esimerkiksi nostaa kanteen työnantajaansa vastaan, jos hän katsoo työnantajan laittomasti irtisanoneen hänet. Työntekijä voi vaatia korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. (Bruun & Koskull 2012, 231.)

Vaikeimpia tilanteita työnantajan kannalta ovat eriaisteiset yhteistyöongelmat työntekijän kanssa. Työnantaja lähtökohtaisesti edellyttää työnjohtovaltansa kunnioittamista ja määräysten noudattamista. Hyvän työilmapiirin luomiseksi myös joustava ja yhteistyökykyinen asenne ovat asioita, joita työnantaja edellyttää työntekijöiltä. Ongelmatilanteen sattuessa on hyvä käsitellä asia mahdollisimman pian, ettei jää mitään epäselväksi ja että työilmapiiri säilyy hyvänä. Koska irtisanomisperusteella pitää olla aina painavat syyt, ovat riita-asiat usein vaikeita. (Skurnik-Järvinen 2013, 89.)

5.3 Vakuutusoikeus

Vakuutusoikeuslain (21.2.2003/132) 1:1:n mukaan vakuutusoikeus toimii toimeentuloturva-asioiden erityistuomioistuimena sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään (Luhtanen 2005, 108). Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksestä voi tehdä valituksen vakuutusoikeuteen. Aikaa valituksen kirjoittamiseen uusine perusteluineen ja todistuksineen on 30 vuorokautta. Valituskirjelmä on lähetettävä sille vakuutuslaitokselle, jonka päätökseen on haettu muutosta. Vakuutuslaitoksella on vielä mahdollisuus oikaista päätöstä ennen vakuutusoikeuden käsittelyä. Valitus on laatijan omakätisesti allekirjoitettava. Valituksen teon voi antaa valtakirjalla esim. oman liiton lakimiehen tehtäväksi. (Vakuutusoikeus 2015.)

Haettaessa muutosta vakuutusoikeuden päätökseen on valitus verrattavissa hovioikeuden päätökseen valittamisesta. Määräaika valitusluvan pyytämiseen korkeimmasta oikeudesta ja valituksen tekemiseen on 60 päivää. (Luhtanen 2005, 31.)

Työttömyysturva-asioissa Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta työttömyysturvalautakunnalta ja sen päätökseen tyytymätön, vakuutusoikeudelta. Vakuutusoikeuden päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Valituskirjelmä on lähetettävä Kan-

saneläkelaitokselle tai asianomaiselle työttömyyskassalle 30 päivän kuluessa tiedoksisaannista. Jos Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa hyväksyy kaikkialta osin valituksessa esitetyt vaatimukset, sen on annettava oikaisupäätös. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 286.)

6 ELÄKETURVA

Työuran jälkeen työntekijällä on oikeus saada eläkettä. Eläkettä kertyy tehtyjen työvuosien perusteella. Työntekijän työsuhde ei automaattisesti pääty hänen saavuttaessaan 63 vuoden eläkeiän. Eläkkeelle jääminen edellyttää eläkepäätöstä ja työntekijän irtisanoutumista. Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä päättää, milloin työsopimus loppuu. Sopimusta käytetään yleensä työnantajan aloitteesta tilanteessa, jossa työnantaja joutuu harkitsemaan työsopimuksen irtisanomista tai purkamista. Etu tällaista sopimusta tehtäessä on siinä, että työsuhteen päättymiseen liittyvät kysymykset voidaan ratkaista kerralla ilman mahdollista oikeudenkäyntiä. Sopimus pitää tehdä kirjallisesti.

Sopimuksessa päätetään työsuhteen päättymisestä ja siinä sovitaan kaikki työnantajan ja työntekijän väliset asiat. Työsuhteen päättymisen voi tapahtua osapuolten parhaaksi katsomallaan tavalla, joko heti tai irtisanomisajan kuluessa. Siitä voidaan myös sopia, jatkaako työntekijä työtään irtisanomisaikana ja maksetaanko irtisanomisajalta palkka. Maksuaikataulu on vapaasti sovittavissa. Työnantaja voi sitoutua maksamaan ns. kultaisen kädenpuristuksen, joka on kuukausipalkan perusteella laskettu kertakorvaus. Sopimuksessa on myös hyvä olla ehto, jonka mukaan kummallakaan ei ole muita työsuhteeseen perustuvia vaatimuksia toista kohtaan.

6.1 Osa-aikaeläke

Työaikalain (15:3) mukaan työnantajan on pyrittävä järjestämään osa-aikatyötä työntekijälle, joka haluaa osa-aikaeläkkeelle. Työajan lyhentämisestä sovittaessa tulee ottaa huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotantotoiminta. (Hietala & Kaivanto 2014, 104.)

Lähellä eläkeikää olevalla rakennustyöntekijällä on mahdollisuus joustaa eläkkeelle jäämistään osa-aika eläkkeen avulla. Hän voi tehdä vähemmän töitä ja

siirtyä osittain eläkkeelle. Palkkataso laskee, mutta osa-aikaeläke korvaa osan palkasta. Osa-aikaeläke myönnetään työaikalakien perusteella, se ei kuulu kansaneläkelakiin. 60–67-vuotias voi hakea osa-aikaeläkettä seuraavin edellytyksin. Ennen eläkkeen alkamista hän on ollut edellisten 18 kuukauden ajalta vähintään 12 kuukautta töissä. Hän ei saa muuta eläkettä, joka liittyy hänen omaan työhönsä. Hän ei saa ulkomaista, kansainvälisen järjestön tai Euroopan yhteisöjen toimielimen palvelukseen liittyvää etuutta. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 261–262.)

Edellytykset eläkkeeseen täyttyvät, jos työaika on lyhentynyt 35–70:een prosenttiin normaalista työajasta ja tulot ovat tippuneet samassa tasossa. Työntekijä ei ole yhtäjaksoisesti poissa työstä yli kuutta viikkoa. Tähän eivät sisälly vuosiloman pitäminen eivätkä sairauslomat. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 261–262.)

6.2 Työkyvyttömyyseläke

Kun sairaus alentaa työkykyä enemmän kuin kaksi viidesosaa yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajalta, työntekijä voi saada työkyvyttömyyseläkkeen. Työkyvyttömyyseläkkeellä ei ole alaikäraja. Jo vuoden työelämässä ollut nuori voi saada työkyvyttömyyseläkettä. 63 vuotta täyttäneelle myönnetään työkyvyttömyyseläkkeen sijasta vanhuuseläke. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää toistaiseksi tai määräaikaisena kuntoutustukena. Määrä on joko täysi työkyvyttömyyseläke tai osatyökyvyttömyyseläke riippuen ansiokyvyn alenemisesta. Eläkelaitos tekee kokonaisarvion siitä, minkälaiseen työpanokseen henkilö jäljellä olevalla työkyvyllään vielä pystyy. Työkykyä arvioitaessa otetaan huomioon ikä, koulutus ja ammattitaito. Sairauden pitää alentaa työkykyä 2/5–3/5. Eläkelaitos selvittää työntekijän mahdollisuudet kuntoutukseen, työtehtävien muuttumiseen tai osa-aikatyöhön siirtymiseen. Ehtona näille toimenpiteille on, että työkyvyttömyys on kestänyt tai tulee kestämaan vähintään yhden vuoden. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 262–263.)

Täyden työkyvyttömyyseläkkeen saa henkilö, jonka ansiokyky on pienentynyt vähintään kolmella viidesosalla ja jonka työkyvyn palautumiselle ennusteet ovat heikkoja. Tässä tapauksessa työkyvyttömyyseläke myönnetään toistaiseksi. Se jatkuu vanhuuseläkeikään asti, ellei työkyvyssä ole selviä muutoksia

parempaan suuntaan. Työkyvyttömyyseläke alkaa heti sairauspäivärahan päättymistä seuraavan kuukauden alusta. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 263.)

Osatyökyvyttömyyseläke on henkilöille, jotka pystyvät työskentelemään sairauksistaan huolimatta. Eläkkeen saannin ehtona on, että työntekijän ansiota so alenee vähintään kaksi viidesosaa. Tämä voi johtua siitä, että työaikaa on vähennetty tai työtehtäviä on muutettu. Osatyökyvyttömyyseläkkeen voi saada myös työtön henkilö, jos hän pystyisi työtehtäviin sairaudestaan huolimatta. Hän voi saada osaeläkkeen lisäksi työttömyyspäivärahaa, josta on poistettu osaeläkkeen määrä. Työntekijän osatyökyvyttömyyseläke on puolet hänen täydestä työkyvyttömyyseläkkeestään. Osatyökyvyttömyyseläke alkaa heti työkyvyttömyyden alkamista ja ansioiden vähenemistä seuraavan kuukauden alusta. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 263.)

6.3 Vanhuuseläke

Vanhuuseläkkeelle voi päästä 63-vuotias. Eläkeikä nousee vuosittain. Varhennetulle eläkkeelle pääsee kahta vuotta aiemmin, pääsääntöisesti siten, että liiton maksamat 500 päivää ehtivät täytyä. Vanhuuseläkkeenä maksetaan se määrä, jonka työurallaan on ehtinyt kerryttää. Työntekijä voi jatkaa 68 ikävuoteen asti, jolloin hän saa täyden eläkkeen. Jos eläkkeelle haluaa, ennen 68. ikävuotta, pitää irtisanoa itsensä. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 264–265.)

Työsopimuslain mukaan työsuhde päättyy sen kuukauden lopussa, jona työntekijä täyttää 68 vuotta. Työn jatkaminen edellyttää sopimusta työnantajan kanssa. Vuoden 2006 jälkeen alkaneet työttömyys ja työkyvyttömyyseläkkeet muuttuvat vanhuuseläkkeeksi 63 vuoden iässä. Vanhuuseläke lasketaan ennen 1.1.2005 tehdystä työstä siten, että eläkettä on karttunut 23 ikävuodesta lähtien. Karttuma on 1,5 prosenttia kultakin työvuodelta. Työeläkkeen määrään vaikuttavat työssäoloaika, ansiot ja eläkkeen karttumisprosentti. Karttuma nousee 60 vuoden iän saavuttamisen jälkeen 2,5 prosenttiin kyseisen vuoden alusta lukien. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 264–265.)

6.4 Takuueläke

Takuueläke on uutena eläkelajina tullut voimaan 1.3.2011 alkaen. Takuueläkettä maksetaan henkilöille, joiden kokonaiseläke on pienempi kuin takuueläkkeen täysi määrä. Takuueläke korottaa vähimmäiseläkkeen noin 714 euroon kuukaudessa. Takuueläkkeen suuruuteen vaikuttavat kaikki muut eläkkeet Suomesta ja ulkomailta. Takuueläkettä eivät pienennä hoitotuki, jota eläkkeensaaja mahdollisesti saa. Rintamalisät ja lapsikorotus eivät myöskään vaikuta takuueläkkeeseen. Takuueläkkeestä ei mene veroa, jos asianomaisella ei ole kansaneläkkeen ja takuueläkkeen lisäksi muita verotettavia tuloja. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 266.)

7 KIRJALLISUUSKATSAUS

Jos kyseessä on aivan outo tai uusi ilmiö, josta ei ole tietoa, tulee kyseeseen vain laadullinen tutkimus. Ilmiön osalta selvitetään, miten ilmiön osapuolet ovat riippuvaisia toisiinsa. Tässä tutkimuksessa ovat osapuolina työnantaja ja työntekijät. Työnantaja voi myös käyttää menetelmiä, jotka eivät ole täysin lailisia. Esimerkkinä voi olla kiskonta tai huonot työolot. Ilmiöstä täytyy saada kokonaiskuva tai kokonaiskäsitys. (Kananen 2010, 41). Jos halutaan tarkentaa teoriaa eli saada syvällisempi näkemys ilmiöstä, on otettava käyttöön laadullisen tutkimuksen menetelmät. Käytän yleistietoa työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista ja syvennän tutkimusta keskittymällä vain rakennusliiton työntekijöihin. Tähän saan tietoa aluetoimistosta ja rakennusalan kirjallisuudesta, joita käytän lähdeoteoksina (taulukko 1).

Laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelminä käytän dokumentteja ja havainnointia. Havainnointia käytetään tilanteissa, joissa ei ole ennalta materiaalia tai on vain vähäistä tietoa. Oma havainnointimateriaalini on työsuhteeni loppumisen jälkeinen asian käsittely vakuutusyhtiön ja tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan päätös esimerkkinä rakennustyöntekijälle tapaturman sattuessa. Tällaista tietoa ei ole muualta saatavilla.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote pyrkii ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, sen rakennetta, muuttujia ja niiden välisiä kausaalisuhteita. Trochim ja Donnelly (2008) ovat kehittäneet teorian, milloin käytetään kvalitatiivista tutkimusta. (Kananen 2012, 29.)

1. Ilmiöstä ei ole tietoa, teorioita, tutkimusta (ilmiö uusi tutkimuskohteena).
2. Halutaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys.
3. Luodaan uusia teorioita ja hypoteeseja.
4. Käytetään triangulaatiota eli ns. mixed-tutkimusstrategiaa.
5. Halutaan ilmiöstä hyvä kuvaus (Kananen 2012, 29).

Nykyään termi kvalitatiivinen tutkimus sisältää merkityksiä sosiologiassa, psykologiassa, kasvatustieteessä ja antropologiassa. Tesch (1992) toteaa, että kvalitatiivisen tutkimuksen haaroja on yli neljäkymmentä. Muutamana esimerkkinä dokumenttianalyysi, etnografia, fenomenologia ja osallistuva havainnointi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 158–159.)

Taulukko 1 ONT:n laadullinen aineisto

Tietotarve esim. kysymyksenä	Valittu dokumentti	Dokumentin/dokumenttien valintaperuste	Analysoidut tiedot
Minkä alan tutkimus on kyseessä?	Työntekijät rakennusalalla.	Vastaa tutkimuskysymyksiin.	Alan koulutuksen saaneet.
Mitkä säännöt vaikuttavat työskentelyyn rakennusalalla?	Rakennustyön lait.	Antaa alakohtaista lakitietoa.	Säännösten mukaan on helppoa työskennellä.
Mitkä työnantajan ja työntekijän velvoitteet työsuhteessa ovat?	Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa.	Yleistä tietoa kaikilta työaloilta.	Työnantaja opastaa ja neuvoo
Miten eriarvoisuus vaikuttaa rakennusalaan?	Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä.	Tasa-arvoinen kohtelu kaikille.	Kaikilla on mahdollisuus työllistyä.
Miten EU-maihin pääsee töihin?	EU-oikeuden perusteita.	Suomen rajojen ulkopuolinen työskentely.	Haen töitä itse.

Työntekijät rakennusalalla, Työsuhdeopas

Valitsin opinnäytetyöni tekemiseen aiheen rajaamisen jälkeen oman näemykseni mukaan olennaiset kirjallisuuslähteet. Toimeksiantajani halusi osallistua lähteiden hankintaan antamalla käyttööni uusimman painoksen teoksesta Työntekijät rakennusalalla. Työsuhdeopas (Ahtola, Lahtinen & Mattila 2014). Tämä rakennusliiton aluetoimistosta saamani kirja onkin avainasemassa kirjoittaessani opasta nykyisille ja tuleville rakennustyöntekijöille.

Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa

Oma työni rakennustyöntekijänä päättyi työkyvyttömyyteen, joka mielestäni on työn aiheuttama. Työnantajapuolen vakuutusyhtiö ei ole samaa mieltä, joten tapauksesta käydään oikeutta. Tämän oman tapaukseni olen antanut työlleni esimerkkitapaukseksi ja sen tähden seuraava kirja, jonka nimi on ”Oikeudet ja Velvollisuudet työsuhteessa” on tämän oikeudellisen osuuden tärkein teos. Siinä on erittäin hyvin mainittu lainkohdat, joita tulkitaan erilaisissa työntekijän ja työnantajan välisissä konflikteissa. Tämä on yleisteos vuodelta 2012.

Koskinen ja Ullakonoja (2012) ovat ahkerasti koonneet muuttuneita lainkohtia tähän teokseen, josta löytyvät voimassaolevat lait aina helmikuulle 2012 asti. Koskisen ja Ullakonon teoksen 3. painoksesta löytyvät tiedot, mitä työntekijän tarvitsee tietää ja osata työsuhdetta solmiessaan, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättyessä. Työsuhteen päättymisen eri tavat ovat mielenkiintoisia. Usein työsuhde päättyy määräajan jälkeen, ellei määräaikaisuutta uusita. Uusimisvaiheessa käydään palkkaneuvotteluja. Nyt taantuman aikana ei työntekijällä ole paljonkaan varaa vaatia palkankorotuksia.

Palkkakiistojen lisäksi ovat tietysti sairaudet, tapaturmat ja eläkejärjestelyt työsuhteen loppumisen eri syitä. Jollakin voi olla asiat niin hyvin, että on saanut sovittua työsuhteen toistaiseksi voimassaolevaksi ja jää viimein vanhuuseläkkeelle 68-vuotiaana.

Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä

Tärkeä tietolähde on Kuoppamäen ”Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä” (2008). EU:n myötä on työväestön liikkuminen EU-maissa vapaampaa ja ihmisten erilaisuus on joka päivä läsnä työelämässä. Tasa-arvolaki ja yhdenver-

taisuuslaki antavat työntekijöille ja työnhakijoille suojaa työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Tasa-arvolaki on vuodelta 1986 ja yhdenvertaisuuslaki saatiin vuonna 2004. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työelämässä, kun on kyse työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista sekä myös uralla etenemisestä. Monessa työpaikassa naisen eteneminen työuralla on miestä hankalampaa.

Rakennustyön lait

Luhtasen Rakennustyön lait vuodelta 2008 antaa tarkkaa tietoa rakennusalan-
ta. Se on pientä lakitekstiä ja siinä on paljon esimerkkejä. Jos haluan johonkin
kohtaan viitata kyseessä sovellettavaan lakiin, löytyy vastaus tästä kirjasta.
Lainkohtien ja esimerkkien lisäksi kirjasta löytyy osio ”Työturvallisuus ja sen
valvonta”. Rakennustyössä on turvallisuuteen käytettävä kaikki mahdolliset
keinot. Onnettomuuksia voidaan välttää ennakoimalla tapahtumia ja tehdä
työt, niin kuin työturvallisuusmääräykset velvoittavat. Esimerkiksi korkealle ra-
kennustelineelle ei saa mennä työskentelemään, ennen kuin tarkastaja on hy-
väksynyt telineen ja laittanut siihen kyltin, jossa mainitaan telineen olevan tur-
vallinen. Olen työskennellyt sillanrakennustyömaille ja tehdasrakennustyömail-
la ja nähnyt, että aikataulut ja kiire houkuttelevat rikkomaan turvallisuusmää-
räyksiä.

Tähän kirjaan on lisätty myös osio ”Terveystarkastus, ammattitaudit ja tapatur-
mavakuutus”. Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon. Ta-
paturman varalta on työnantaja velvollinen ottamaan kaikkia työntekijöitä kos-
kevan tapaturmavakuutuksen. Usein tulee kiistatilanteita tapaturmien sattues-
sa työmatkalla tai koulutustilanteessa, onko kyseessä tapaturma. Tapaturma-
vakuutuslaki määrittelee tapaturmaksi yhden vuorokauden aikana sattuneen
onnettomuuden. Tapaturma voi siis kestää periaatteessa 24 tuntia. Ammatti-
tauti on työstä johtuva vaiva, joka on erittäin vaikea näyttää toteen. Tulkinnat
ammattitaudista voivat olla eri osapuolien näkökulmasta todella kaukana toi-
sistaan.

Olen laatimassa valitusta vakuutusosoikeuteen oman ammattitautihakemukseni
hylkäyksen perusteella. Valituksen tekeminen on henkisesti raskasta ja vai-

keata. Oman liittoni lakimies on lupautunut auttamaan. Aikaa on noin neljä viikkoa jäljellä lähettää allekirjoituksella varustettu valitus työnantajan vakuutusyhtiölle sekä vakuutusosikeudelle. Vakuutusyhtiö lähettää valituksen eteenpäin tehtyään asiasta omat päätöksensä tai mahdollisesti korjaa väärinkäsityksen ja palauttaa valituksen hyväksyttynä.

EU-oikeuden perusteita 1 ja 2

Ojasen *EU-oikeuden perusteita* – (2010) sekä Ojasen ja Haapean *EU-oikeuden perusteita II* -teoksista (2007) Näistä kirjoista saa perustietoja työnteosta EU-maissa. Henkilöiden vapaa liikkuvuus EU:n sisällä on työntekijöiden ja heidän perheidensä perusoikeus. Vuoden 1990 direktiivien mukaan oikeus koskee jäsenvaltion kansalaisia, jotka kuuluvat maassa sairausvakuutuksen piiriin ja heillä on riittävästi varoja ja tuloja siten, etteivät he joudu käyttämään vastaanottavan valtion sosiaalihuoltojärjestelmää. Maastrichtin sopimukseen vuodelta 1992 lisättiin artikkelit 17–22. Nämä artikkelit vahvistavat oleskeluoikeutta jäsenmaissa. Unionin kansalaisille ja heidän perheenjäsenilleen, jotka ovat oleskelleet vastaanottavan jäsenvaltion alueella vähintään viisi vuotta, on oikeus pysyvään oleskeluun kohdemaassa. Tämä oikeus poistuu vain, jos henkilö on yhtäjaksoisesti maasta poissa yli kaksi vuotta. Toisen jäsenvaltion alueella oleskeleva, jolla on pysyvä oleskeluoikeus, voidaan karkottaa vain yleiseen järjestykseen tai yleiseen turvallisuuteen liittyvistä vakavista syistä.

Henkilöiden liikkumisvapautta helpottaa se, että he voivat vastaanottavassa valtiossa hyödyntää kotimaassaan hankittuja tutkintoja, työkokemusta ja todistuksia. Toisin sanoen kotimaassa hankittu alan työkokemus katsotaan hyväksyttäväksi työkokemukseksi vastaanottavassa maassa.

Työaikalaki käytännössä

Hietalan ja Kaivannon ”Työaikalaki käytännössä” (2014) sisältää työaikatietoja eri aloilta. Tästä teoksesta selviävät mm. uusimmat tiedot ylityötuntien tekemisestä ja niistä maksamisesta sekä ylityötuntien rajat, joita ei saa ylittää vuodessa. Työaika on jokaisen työsopimuksen peruspilari. Työajalta maksetaan korvausta tehdystä työstä. Työaikalakia (9.8.1996/605) sovelletaan työsopi-

mukseen, virkasuhteeseen, oppisopimukseen, kotitaloustyöntekijöihin, merimiehiin, nuoriin työntekijöihin ja ulkomailla tehtävään työskentelyyn. Työaikaan sovelletaan myös työehtosopimusta ja virkatyöhön virkaehtosopimusta. Työaikalain ulkopuolelle jäivät laissa mainitut johtamistehtävät, laissa mainitut työt, kotityö ja työ, jonka työajasta on säädetty erikseen. Omasta työurasta rakennusosalalla, joka viime vuosina oli kausiluonteista, jäi mieleeni vuorokautinen 11 tunnin lepoaika. Joskus työturvallisuus heikentyi liian pienen vuorokausilevon takia.

Otin tähän kirjallisuuskatsaukseen mielestäni tärkeimmät teokset. Jokaisesta kirjasta lähestytään eri näkökulmasta rakennustyöntekijän elämään. Oikeuksia ja velvollisuuksia käsitellään useasti ja niistä tärkeimpien valitseminen on hankalaa, koska pidän kaikkia lakiin perustuvia asioita tärkeinä. Kun kaikille on samat säännöt ja kaikki ovat saaneet työhönsä liittyvät pakolliset koulutukset, on helppoa olettaa työntekijöiden noudattavan yhteisiä tapoja.

8 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTELMÄT

Työn tuloksena on ohjeita rakennustyöntekijälle hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan rakennusalan työntekijänä. Asiat on kirjoitettu selkeästi ja lyhyesti ilman ylimääräisiä lakitermejä. Lehtinen on sopivaa luettavaa sellaiseen, mutta se on tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa työnantajan kanssa ei päästä sopuun työn eri tilanteissa. Kiinnostuin aiheen tutkimisesta omien uudelleen koulutukseen johtaneeseen tapahtumien takia.

Päätelmänä voidaan todeta, että ennakkointi on työssä tehdyn perusta. Hyvä koulutus ja perehdytys omaan alaan on avainasemassa, työturvallisuusasiat ja työ sopimusasiat rehellisesti tehtyinä ilman erikoisia ehtoja antavat luottavaisen ja turvallisen ilmapiirin. Vaarallisissa ja tapaturma-alttiissa työtehtävissä ei koskaan saa työskennellä yksin, vaan aina pitää olla toinen työntekijä mukana, vaikka palkkakulut nousevat. Rakennusalan huono maine harmaan talouden takia on poistumassa tilaajavastuun kautta. Kaikilla työntekijöillä on kunnolliset henkilökortit, ja niitä täytyy pitää aina mukana työkohteissa ja työaikana. Tasa-arvon aikana kaikilla on mahdollisuus hakea töitä ja työllistyä. Eteneminen työuralla on nyt helpompaa naisillekin. Tosin rakennusalan fyysisyys pitää naistyöntekijöiden määrän alhaisena.

Työni aloitus oli vuoden 2015 alussa hyvin epävarmaa, mutta luottamus ja opettajien tuki auttoivat askel kerrallaan eteenpäin. Opinnäytetyön aikana suoritin myös muita kursseja ja aikataulut menivät usein päällekkäin. Kirjoittaminen oli hyvin erilaista kun olin odottanut, mutta lopputulos oli valmis opinnäytetyö. Tutkimustyön perusteita on lähestytty monesta eri näkökulmasta ja monien lähteiden välityksellä.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

Ahtola, M., Lahtinen, J. & Mattila, P. 2014. Työntekijät rakennusallalla, Työ-suhdeopas Helsinki: Rakennusmedia.

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2012. Yhteistoimintalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes Print.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Juvenes Print.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3. painos. Helsinki: Edita.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Neljäs, uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.

Luhtanen, R. 2005. Tapaturmavakuutus, ammattitaudit. Helsinki: Edita.

Luhtanen, R. 2008. Rakennustyön lait. Helsinki: Edita.

Ojanen, T. 2010. EU-oikeuden perusteita. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Ojanen, T. & Haapea, A. 2007. EU-oikeuden perusteita II. Helsinki: Tammi.

Skurnik-Järvinen, H. 2013. Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. 2., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Elektroniset tietolähteet

Rakennusliitto. 2015. Saatavissa:

<http://www.rakennusliitto.fi/yhteystiedot/?alue=itainen-toiminta-alue> [viitattu 30.1.2015].

Vakuutusosikeus. 2015. Saatavissa: <http://www.vakuutusosikeus.fi/fi/index.html> [viitattu 7.5.2015].

Lait

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä 22.12.2006/1233.

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsopimuslaki 19.11.1993/998.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vakuutusosikeuslaki 21.2.2003/132.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.